

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI SMP NEGERI  
SE-KABUPATEN MAJALENGKA**

**ABSTRAK**

**Indrayogi, M.Pd**

Kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru penjas sangatlah penting. Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru penjas harus memiliki motivasi untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan penulis di beberapa sekolah menengah pertama di Kabupaten Majalengka kinerja guru Penjas masih belum optimal, hal ini bisa diduga bahwa faktor individu dan kompetensi guru penjas masih rendah.

Penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1. Apakah kompetensi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka?, 2. Apakah motivasi berprestasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka?, 3. Apakah kompetensi dan motivasi berprestasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka?.

Populasi penelitian adalah seluruh guru Penjas SMP se Kab. Majalengka dan untuk sampelnya adalah Guru Penjas SMP Negeri dan Kepala Sekolah seKab. Majalengka.

Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh antar variabel	Koefisien (r)	Koefisien Determinan (sumbangan KD= $r^2 \times 100\%$ )	Koefisien variabel lain (sisa)
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,964	92,92%	-
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,988	97,76%	-
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y	0,989	97,81%	2,19%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: 1. Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru penjas. 2. Motivasi Berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru penjas. 3. Kompetensi dan motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru penjas .

**Kata Kunci:** Motivasi berprestasi, kompetensi, kinerja guru

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dimasa era globalisasi sekarang ini diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, memiliki kemampuan dalam keilmuan dan keimanan. Harapan tersebut sebagaimana terdapat dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I pasal 3 menyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. (Depdiknas, 2005).

Berbagai fakta dan kendala masih ditemui di lapangan termasuk salah satunya kompetensi dan motivasi berprestasi guru penjas. Perbedaan kompetensi dan motivasi berprestasi guru penjas diduga menjadi penghambat bagi kemajuan pendidikan dan termasuk di Kabupaten Majalengka. Hal ini seperti yang penulis ketahui melalui observasi ke sekolah menengah pertama yang berada di beberapa wilayah Kabupaten Majalengka, hasil proses pembelajaran baik itu prestasi akademik maupun non akademik di bidang olahraga khususnya belum maksimal. Untuk data pendidikan guru penjas SMP negeri di Kabupaten Majalengka dapat dilihat pada Tabel 1.1. berikut.

**Tabel 1.1.**

**Data Pendidikan Guru Penjas SMP Negeri di Kabupaten Majalengka**

Lulusan SMA	5	Orang
Lulusan SGO	19	Orang
S1 Penjas/OR	72	Orang
S1 Non Penjas	8	Orang
S2 Penjas/OR	10	Orang
S2 Non Penjas	5	Orang
S3 Penjas/OR	1	Orang
JUMLAH	120	Orang

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Majalengka 2013

Dari data pendidikan guru tersebut, dapat dilihat bahwa pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam menunjang proses kegiatan belajar mengajar, khususnya penjas. Keharusan setiap guru memiliki kompetensi ditunjang dengan pendidikan yang sesuai dengan profesinya yaitu sebagai guru penjas. Di Kabupaten Majalengka, dengan kondisi pendidikan guru seperti terlihat pada Tabel 1.1. ternyata masih ada guru yang belum sesuai dengan kompetensi di bidang penjas, sehingga akan mempengaruhi kinerja dari guru penjas itu sendiri.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru penjas sangatlah penting. Darmodihardjo dalam Mulyasa (2011:23) menyatakan bahwa "Kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi.” Perbedaan kompetensi guru tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan penulis di beberapa sekolah menengah pertama di Kabupaten Majalengka kinerja guru Penjas masih belum optimal, hal ini bisa diduga bahwa faktor individu dan kompetensi guru penjas masih rendah. Keadaan guru penjas di beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Majalengka menunjukkan perilaku sebagai berikut: (1) tidak membuat persiapan untuk mengajar; (2) belum menunjukkan sikap disiplin; (3) kurang menguasai bahan ajar. Di samping itu, prestasi guru penjas diduga bahwa guru penjas: (1) kurang termotivasi pada dirinya untuk memberikan dan menerima kritik/saran; (2) kurang berkomunikasi dengan penuh keakraban sesama guru; (3) jarang berdiskusi dengan sesama guru; (4) kurang memberikan dukungan terhadap sesama guru; (5) kurang merasakan bahwa pekerjaan sebagai guru adalah milik bersama; (6) kurang mengendalikan suasana yang kondusif. Dan dari segi kinerjanya diduga bahwa guru penjas: (1) belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat; (2) kurang bekerja secara kreatif dan inovatif; (3) masih menunggu instruksi atasan; (4) memberikan layanan yang kurang memuaskan kepada siswa. Akibatnya pengaruh antara kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas makin rendah. Dan kalau dibiarkan maka dunia pendidikan khususnya penjas akan menurun dan berdampak buruk bagi hidup orang banyak.

## **2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penulis mengidentifikasi pada 4 permasalahan mendasar yaitu: (1) Antara guru penjas yang satu dengan lainnya memiliki perbedaan kompetensi sehingga terjadi perbedaan perolehan prestasi belajar siswa. (2) Adanya perbedaan motivasi berprestasi guru penjas yang satu dengan lainnya sehingga terjadi perbedaan kinerja guru Penjas untuk meningkatkan mutu pendidikan. (3) Belum semua sekolah memiliki sarana-prasarana belajar yang memadai, sehingga menghambat peningkatan mutu pendidikan. (4) Kinerja guru penjas yang belum optimal sehingga menghambat peningkatan mutu pendidikan.

Dari hasil identifikasi tersebut, hal yang paling penting diperhatikan adalah masalah kompetensi, dan motivasi berprestasi guru penjas dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu, penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka?
2. Apakah motivasi berprestasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka?
3. Apakah kompetensi dan motivasi berprestasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka?

## **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka. Adapun secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan motivasi berprestasi kerja guru penjas terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka.

#### **4. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja guru dengan memperhatikan kompetensi guru, motivasi berprestasi guru penjas di jenjang pendidikan SMP secara individual maupun secara bersama-sama. Uji kompetensi guru, baik secara teoretis maupun secara praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan guru yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini.

##### **b. Manfaat Praktis**

Kemudian selain manfaat secara teoretis, juga manfaat penelitian secara praktis yaitu bagi lembaga yang terkait serta peneliti selanjutnya, termasuk untuk pribadi peneliti, hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan masukan pada sekolah-sekolah menengah pertama di Kabupaten Majalengka guna meningkatkan prestasi belajar siswa di tinjau dari kompetensi dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru penjas.
- b. Sebagai landasan bagi penelitian lebih lanjut yang ada hubungannya dengan masalah kompetensi dan motivasi berprestasi guru penjas.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas di institusi pendidikan lainnya.

#### **A. KAJIAN TEORITIS**

##### **1. Kerangka Teori**

##### **a. Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari kata "*Performance*" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Untuk itu, kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2005).

Brown dalam Sardiman (2007: 142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa.

Sedangkan pembelajaran merupakan wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat, dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai. Pengertian pembelajaran menurut UUSPN tahun 2003 adalah suatu proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Maka proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

#### **b. Kemampuan Dasar Guru**

Sidi (2001: 39) menjelaskan bahwa guru yang profesional tidak hanya tampil sebagai pengajar (*teacher*) saja, melainkan juga sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*).

Gulo dalam Mulyasa (2011: 137) menjelaskan bahwa ada sepuluh kemampuan dasar bagi guru yang profesional, yaitu:

1) menguasai bahan, 2) mengelola program belajar mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran, 8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kemudian menurut Depdiknas (2005: 5) kompetensi dasar guru profesional meliputi tiga komponen, yaitu:

- 1) Komponen pengelolaan pembelajaran terdiri atas:
  - a. Penyusunan rencana pembelajaran
  - b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
  - c. Penilaian prestasi belajar peserta didik
  - d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil prestasi belajar peserta didik
- 2) Komponen pengembangan potensi diri, terdiri atas:
  - a. Pengembangan diri
  - b. Pengembangan profesi
- 3) Komponen penguasaan akademik, terdiri atas:
  - a. Pemahaman wawasan pendidikan
  - b. Penyusunan bahan kajian akademik.

### **c. Sistem Penilaian Kinerja Guru**

Untuk menilai kinerja guru, perlu tersedia data yang akurat mengenai sejumlah potensi yang dimiliki guru sehingga menghasilkan data yang konsisten (terpercaya) dan dianggap benar agar dapat diukur (valid). Sistem penilaian yang terpercaya menghasilkan penilaian yang sama dalam menilai guru bukan hanya pada saat melakukan penilaian, tetapi juga ketika tidak melakukan penilaian secara formal, hasilnya akan sama karena prosedurnya sama dan terpercaya. Untuk itu perlu ada kriteria dan standar kinerja. Kriteria kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan yang dengan mudah dilakukan analisis jabatan. Kontribusi guru terhadap sekolah kemudian di evaluasi berdasarkan kriteria tersebut dan mencapai hasil berdasarkan ketentuan dalam analisis pekerjaan.

Penilaian tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan mendorong guru dalam pengertian yang konstruktif untuk mengembangkan diri menjadi lebih profesional yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Hal ini menuntut perubahan perilaku dan kesediaan guru memeriksa diri secara berkelanjutan.

## **2. Kompetensi Guru**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Mulyasa (2011: 38) bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Roe (2001) mengemukakan definisi dari kompetensi yaitu:

*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.*

Dari definisi di atas, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

### **b. Kompetensi Guru**

Menurut Mulyasa (2011:187) kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Muhaimin, kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai

kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Menurut Syah kompetensi adalah “kemampuan atau kecakapan.” Menurut Zamroni (2000:53) menyatakan bahwa: Kompetensi guru merupakan sekumpulan kecakapan yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas fungsionalnya sehingga menggambarkan hakikat kualitatif dan perilaku guru tampak sangat berarti. Kompetensi ini sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Jadi pada dasarnya, kompetensi dapat diaktualisasikan melalui tampilan prestasi kerja atau kinerja guru dalam menjalankan tugas fungsionalnya sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Guru sebagai agen pembelajaran diharapkan memiliki empat jenis kompetensi guru. Empat kompetensi tersebut yakni kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan kompetensi profesional.

### **c. Dimensi Kompetensi Guru**

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Untuk lebih lanjut berikut penjelasan mengenai dimensi kompetensi guru:

1. Kompetensi pedagogik
2. Kompetensi kepribadian
3. Kompetensi sosial
4. Kompetensi profesional

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru di atas itu terpenuhi, akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Dalam panduan sertifikasi guru di LPTK Tahun 2006 yang dikeluarkan Direktur Ketenagaan Dirjen Dikti Depdiknas disebutkan bahwa kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.

Mulyasa (2011:38) mengemukakan bahwa kompetensi: “...is *aknowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors.*” Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

### **3. Motivasi berprestasi**

#### **a. Pengertian Motivasi berprestasi**

Motivasi berprestasi (*Achievement motivation*) menurut Chaplin (2005:5-6) Dalam Sugiyanto adalah: 1) Kecenderungan memperjuangkan kesuksesan atau memperoleh hasil yang sangat didambakan, 2) Keterlibatan ego dalam suatu tugas, 3) Pengharapan untuk sukses dalam melaksanakan suatu tugas yang diungkapkan oleh reaksi-reaksi.

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan motivasi berprestasi adalah “suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya, bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestise, melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya.” Pendapat Atkinson dikutip Wahidin (2001:20) mengemukakan bahwa: “motivasi berprestasi didasarkan atas dua hal yaitu adanya tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan.”

#### **b. Pentingnya Motivasi Berprestasi**

Dari beberapa teori motivasi berprestasi yang telah diuraikan, kita mengetahui bahwa tiap-tiap teori memiliki kelemahan dan kekurangannya masing-masing. Namun, jika kita hubungkan dengan manusia sebagai pribadi dalam kehidupannya sehari-hari, teori-teori motivasi berprestasi yang telah dikemukakan ternyata memiliki hubungan yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain. Oleh karena itu, di dalam penerapannya kita tidak perlu terpaku atau hanya cenderung kepada salah satu teori saja. Kita dapat mengambil manfaat dari beberapa teori sesuai dengan situasi dan kondisi seseorang pada saat kita melakukan tindakan motivasi berprestasi.

#### **c. Cara Meningkatkan Motivasi berprestasi**

Untuk mengembangkan motivasi berprestasi yang baik, harus menjauhkan saran-saran atau sugesti yang negatif yang dilarang oleh agama atau yang bersifat asosial dan dursila, yang lebih penting lagi adalah membina pribadi agar dalam diri terbentuk adanya motif-motif yang mulia, luhur, dan dapat diterima masyarakat. Untuk itu, berbagai usaha dapat kita lakukan. Kita dapat mengatur dan menyediakan situasi-situasi baik dalam lingkungan keluarga maupun sekolah yang memungkinkan timbulnya persaingan atau kompetisi yang sehat, membangkitkan *self-competition* dengan jalan menimbulkan perasaan puas terhadap hasil-hasil dan prestasi yang telah dicapai, betapa pun kecil atau sedikitnya hasil yang dicapai itu. Membiasakan untuk mendiskusikan suatupendapat dan dapat pula memperkuat motivasi berprestasi yang baik pada diri.

Pada umumnya motivasi berprestasi intrinsik lebih kuat dan lebih baik daripada motivasi berprestasi ekstrinsik. Oleh karena itu, bangunlah motivasi berprestasi intrinsik pada diri.

#### **d. Motivasi Berprestasi dan Prestasi Belajar**



Dalam rumusan masalah di atas, kami mengamati apakah motivasi berprestasi itu berpengaruh dalam prestasi belajar, ternyata sangat berpengaruh yaitu:

1. Motivasi berprestasi pada umumnya mempertinggi prestasi dan memperbaiki sikap terhadap tugas dengan kata lain, motivasi berprestasi dapat membangkitkan rasa puas dan menaikkan prestasi sehingga melebihi prestasi normal.
2. Hasil baik dalam pekerjaan yang disertai oleh pujian merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja dengan giat. Bila hasil pekerjaan tidak diindahkan orang lain, mungkin kegiatan akan berkurang. Pujian harus selalu berhubungan erat dengan prestasi yang baik. Anak-anak harus diberi kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan hasil yang baik, sehingga padanya timbul suatu "*sense of succes*" atau perasaan berhasil.
3. Motivasi berprestasi berprestasi merupakan harapan untuk memperoleh kepuasan dalam penguasaan perilaku yang menantang dan sulit.

#### **e. Sumber-Sumber Motivasi berprestasi Belajar**

Dalam rumusan tersebut juga diamati dari mana saja sumber-sumber motivasi berprestasi itu, menurut Suryadi (2004:10) diantaranya:

##### **1) Motivasi berprestasi Intrinsik**

Yaitu motivasi berprestasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam, tersirat baik dalam tugas itu sendiri maupun pada diri guru yang didorong oleh keinginan untuk mengetahui, tanpa ada paksaan dorongan orang lain, misalnya keinginan untuk mendapat ketrampilan tertentu, memperoleh informasi dan pemahaman, mengembangkan sikap untuk berhasil, menikmati kehidupan, secara sadar memberikan sumbangan kepada kelompok, dan lain-lain.

##### **2) Motivasi berprestasi Ekstrinsik**

Yaitu motivasi berprestasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian guru mau melakukan sesuatu atau belajar.

#### **f. Model Pengukuran Motivasi Berprestasi**

Model-model pengukuran motivasi berprestasi telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh Mc Clelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Murray dalam Mangkunegara (2005, 68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

### **3. Asumsi**

Asumsi atau anggapan dasar yang akan memberikan batasan dalam keseluruhan proses penelitian ini, penulis telah mengamati mengenai perlunya peningkatan kompetensi dan motivasi berprestasi guru pendidikan jasmani dalam mengajar. Variabel-variabel tersebut sangat diperlukan dalam menata kinerja guru pendidikan jasmani agar mampu bersaing di era globalisasi di masa depan (Husdarta 2009:24). Beberapa anggapan dasar yang mendasari perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru sebagai jabatan fungsional bersifat profesional. Undang, Dkk (2006:3) menjelaskan bahwa profesional erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah disiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Mathis dan Jackson dalam Suryadi (2004:77) mengemukakan tiga factor yang mempengaruhi kinerja: 1) kemampuan individu, 2) tingkat usaha, 3) Dukungan organisasi. Merujuk dari pendapat di atas, kompetensi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan atau kompetensi guru sangat diutamakan guna menunjang keberhasilan proses belajar mengajar. Kemudian seorang guru harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga proses kegiatan belajar mengajar pendidikan jasmani dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan dari pendidikan secara umum.
2. Motivasi berprestasi merupakan salah satu dari teori kebutuhan yang memfokuskan pada tiga jenis motivasi, yaitu: a) motivasi prestasi, b) motivasi afiliasi, dan c) motivasi kekuasaan. Dalam konteks penelitian ini adalah motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh Mc. Celland yang dikutip oleh Davis dan Newstroom dalam Mangkunegara (2005: 88) yang memaparkan bahwa, motivasi berprestasi meliputi tiga hal, yaitu: 1) dorongan untuk mengatasi tantangan dan hambatan, 2) dorongan untuk maju, dan 3) dorongan untuk berkembang.
3. Kinerja menurut Nawawi (2008: 34) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sehingga untuk mengukur kinerja seorang guru dapat dilihat dari proses

yang telah dilakukan oleh guru tersebut, baik itu instruksi dari pimpinan maupun dari diri sendiri dengan membuat persiapan pembelajaran serta bagaimana penerapannya dalam proses belajar mengajar.

#### 4. Hipotesis Penelitian

Dari hasil kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut:

4. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka.
5. Terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka.
6. Terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Metode Penelitian

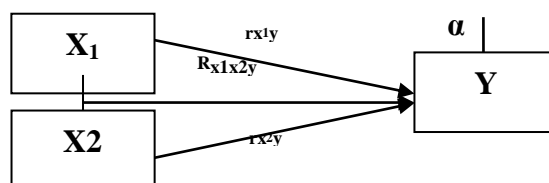
Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian yang dimaksud bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian deskriptif ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan kausal antar variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi. Dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Variabel sebab akibat tersebut adalah kompetensi guru penjas ( $X_1$ ), motivasi berprestasi guru Penjas ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru penjas ( $Y$ ).

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru penjas dan Kepala Sekolah SMP Negeri Se-Kabupaten Majalengka. Populasi tersebut memiliki kualitas dan karakteristik yang sama dan cukup homogen dari kesamaan dalam melaksanakan tugas dan peranannya dalam proses pembelajaran.

Sampel dalam penelitian ini adalah 66 guru penjas Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se-Kabupaten Majalengka dari jumlah populasi 120 guru penjas yang ada, dan 66 kepala sekolah SMP Negeri dari 66 SMP Negeri di Kabupaten Majalengka. Sesuai dengan pendapat Ary, Jacobs & Razavieh (1990) dalam Maksum (2012: 62) menyatakan bahwa “ tidak ada aturan yang baku terkait dengan ukuran sampel. Merkea merekomendasikan sedikitnya 30 subjek untuk dijadikan sampel penelitian deskriptif.”

#### 3. Desain Penelitian



**Keterangan:**

1.  $X_1$  : Variabel Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogi
2.  $X_2$  : Variabel Motivasi Berprestasi
3.  $Y$  : Variabel Kinerja Guru Penjas
4.  $rx1y$  : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penjas
5.  $rx2y$  : Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Penjas
6.  $Rx1x2y$  : Pengaruh Kompetensi, Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru Penjas
7.  $\alpha$  : Residu (variabel sisa).

**4. Definisi Operasional Penelitian**

Berdasarkan desain penelitian, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Variabel Bebas (X)**

- a. Kompetensi menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah seperangkat kemampuan yang dapat ditampilkan dan yang dapat diamati guru dalam melaksanakan tugas mengajar dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, maka kompetensi dapat diartikan secara operasional sebagai data angka yang dapat diperoleh seorang subyek. Data mengenai kompetensi guru penjas itu diantaranya adalah: menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri, serta penghargaan terhadap diri. Berdasarkan hal tersebut, data motivasi berprestasi guru penjas diperoleh dari aspek motif dari dalam diri sendiri untuk maju dan berprestasi, harapan untuk lebih baik, dan insentif yang diberikan sesuai.

**2. Variabel Terikat (Y)**

Secara konseptual Kinerja guru penjas kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan. (Nawawi, 2008:34). Berdasarkan hal tersebut maka kinerja dapat ditinjau dari dimensi (a) kemampuan, (b) inisiatif, (c) ketepatan waktu, (d) kualitas hasil kerja, dan (e) komunikasi.

**5. Pengembangan Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket. Melalui angket ini dapat diperoleh informasi atau gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi guru

penjas terhadap kinerja guru penjas.

## **6. Uji Coba Instrumen**

Angket yang telah disusun diuji cobakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan, agar tercipta angket yang memenuhi syarat dan dapat digunakan sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Uji coba instrumen penelitian dilakukan kepada sejumlah guru penjas bukan sampel penelitian, yaitu di SMP Swasta: SMP Islam Manbaul Ulum, SMP Prakarya, SMP Al Tafaqqh Fiddin, SMP ABATA Malausma, SMP Islam Nunuk, SMP PUI Muktisari, SMP Al Hidayah, dan SMP Islam Darussalam.

Setelah dilakukan uji coba dari ketiga angket, baik itu angket kompetensi, motivasi berprestasi, dan kinerja guru penjas. Langkah berikutnya yaitu menguji angket tersebut dengan uji validitas dan reliabilitas dari ketiga angket tersebut.

## **7. Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian**

Instrumen yang telah valid dan reliabel digunakan sebagai alat pengumpulan data. Adapun penyebaran dan pengumpulan angket yaitu dilakukan di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka. Pengambilan data dilaksanakan dengan cara membagikan instrumen penelitian kepada guru penjas dan Kepala Sekolah dan mengumpulkannya kembali pada hari yang sama. Dengan terlebih dahulu diberikan penjelasan cara pengisian angket tersebut supaya dapat dipahami.

## **8. Teknik Analisis Data**

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam mengolah dan menganalisis data yaitu sebagai berikut:

### **1. Uji Normalitas**

### **2. Analisis dan Deskripsi Data**

#### **a. Uji Hipotesis**

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya variabel X (kompetensi guru penjas dan motivasi berprestasi guru penjas) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja penjas)
2.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya variabel X (kompetensi guru penjas dan motivasi berprestasi guru penjas) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja penjas)

#### **b. Uji Koefisien Korelasi Sederhana dan Koefisien Korelasi Ganda**

#### **c. Uji Keberartian Regresi Sederhana dan Multi Regresi**

#### **d. Uji Korelasi Parsial**

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

#### **a. Pengujian Persyaratan Analisa Data**

- 1) Persentase Masing-masing Skor Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Hasil statistik deskriptif dari ketiga variabel yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kinerja guru penjas (Y) seperti pada Tabel 4.1 .

**Tabel 4.1.**  
**Statistik Deskriptif**

	<b>Kompetensi</b>	<b>Motivasi Berprestasi</b>	<b>Kinerja</b>
N	66	66	66
Rata-rata	110,47	126,02	131,5152
Nilai Minimal	95	102	115
Nilai Maksimal	147	149	155
Standar Deviasi	12,213	10,990	9,37631
Variansi	184,777	120,784	91,790

Hasil deskriptif variabel kompetensi ( $X_1$ ) dalam Tabel 4.1. dari 66 orang guru Penjas yang mengisi angket diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 110,47; nilai minimal = 95; nilai maksimal = 147; simpangan baku (*standar deviasi*) = 12,213; dan variansi = 184,777.

Hasil deskriptif variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dalam Tabel 4.1. diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 126,02; nilai minimal = 102; nilai maksimal = 149; simpangan baku (*standar deviasi*) = 10,990; variansi = 120,784.

Hasil deskriptif variabel kinerja guru penjas ( $Y$ ) dalam tabel 4.1 diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 131,5152; nilai minimal = 115; nilai maksimal = 155; simpangan baku (*standar deviasi*) = 9,37631; dan variansi = 91,790.

Uji berikutnya adalah uji normalitas dan homogenitas sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas untuk variabel kompetensi seperti terlihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2.**

**Uji Normalitas Kompetensi**

	<i>Kolomogorov-Smirnova</i>		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	Statistik	Sig.	Statistik	Sig.
Kompetensi	0.183	0.189	0.951	0.538

Dalam uji normalitas berlaku ketentuan: jika p-value lebih besar dibanding 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika p-value lebih kecil dibandingkan 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Dari Tabel 4.2. hasil analisis di atas, nampak bahwa pada variabel kompetensi uji *kolomogorof-smirnova*, p-value diperoleh 0,189, sementara pada uji *shapiro-wilk* p-value diperoleh 0,538. Artinya, kedua pengujian tersebut menyatakan bahwa data variabel kompetensi berdistribusi normal.

- 2) Uji normalitas variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3.**

**Uji Normalitas Motivasi Berprestasi**

	<i>Kolomogorov-Smirnova</i>		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	Statistik	Sig.	Statistik	Sig.
Motivasi Berprestasi	0.155	0.200	0.911	0.141

Dari hasil analisis Tabel 4.3. di atas, nampak bahwa pada variabel motivasi berprestasi uji *kolomogorof-smirnova*, p-value diperoleh 0,200, sementara pada uji *shapiro-wilk* p-value diperoleh 0,141. Artinya, kedua pengujian tersebut menyatakan bahwa data variabel motivasi berprestasi berdistribusi normal.

3) Uji normalitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4.**  
**Uji Normalitas Kinerja**

	<i>Kolomogorov-Smirnova</i>		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	Statistik	Sig.	Statistik	Sig.
Kinerja	0.310	0.123	0.785	0.120

Dari hasil analisis pada Tabel 4.4. di atas, nampak bahwa pada variabel kinerja uji *kolomogorof-smirnova*, p-value diperoleh 0,123, sementara pada uji *shapiro-wilk*, p-value diperoleh 0,120. Artinya, kedua pengujian tersebut menyatakan bahwa data variabel kinerja berdistribusi normal.

4) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji asumsi apakah rata-rata ketiga variable tersebut mempunyai varian yang sama. Untuk melihat homogenitas setiap pasangan variabel tersebut diuji dengan uji *Levene*. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah, “Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima”; artinya varian kelompok yang dibandingkan sama atau homogen. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak; artinya varian kelompok yang dibandingkan tidak sama atau tidak homogen. Hasil perhitungan untuk uji homogenitas adalah seperti pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5.**  
**Uji Homogenitas**

<i>Levene Statistik</i>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>Sig.</b>
1,235	2	66	0,224

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas, angka Levene’s tes: 1,235 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,244. Angka ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kompetensi, motivasi berprestasi dan kinerja guru penjas homogen.

Dengan melihat data-data yang diperoleh homogen, dengan demikian maka proses analisis selanjutnya diteruskan.

## **2. Pengujian Hipotesis Penelitian**

### **a. Pengujian Hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penjas**

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka. Berikut hasil perhitungan pengujian hipotesis terlihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6.**  
**Pengujian Hipotesis Pertama**

Variabel	r hitung	r tabel	t hitung	t tabel	F	Sig.
Kompetensi	0,964 <sup>a</sup>	0,929	28,886	17,487	834,427	0,000 <sup>a</sup>

Berdasarkan tabel 4.6. diperoleh korelasi sebesar 0,964 atau ( $r_{X_1Y} = 0,964$ ). Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat kompetensi terhadap kinerja guru penjas. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y atau koefisien determinan =  $r^2 \times 100\%$  atau  $0,964^2 \times 100\% = 92,92\%$ . Kemudian nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis diterima karena memiliki signifikansi yang besar.

Selanjutnya menghitung regresi kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). perhitungan analisis regresi digunakan untuk memprediksi perubahan kinerja (Y) apabila variabel kompetensi ( $X_1$ ) berubah. Selanjutnya signifikansi arah koefisien dan kelinieran persamaannya diuji dengan menggunakan *analysis of varian* (Anova) yang diolah melalui SPSS for windows.

Adapun ketentuan penggunaan model regresi dipakai untuk memprediksi variabel Y apabila tingkat signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05. Dari uji anova didapat tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Menurut ketentuan yang berlaku, apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka model regresi dipakai untuk memprediksi variabel Y, sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka model regresi tidak dipakai untuk memprediksi variabel Y. bila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan df:1 dan df:64. Didapat  $F_{hitung}$  sebesar 83,99 dengan tingkat kesalahan 5%. Berarti  $F_{hitung}$  (83.427) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,99) maka model regresi dipakai untuk memprediksi variabel Y. ini juga berarti sampel dapat diberlakukan pada populasi.

Dengan persamaan  $Y = 49,777 + 0,740 X_1$ , konstanta sebesar 49,777 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi ( $X_1$ ), kinerja (Y) sebesar 49,777. Koefisien regresi sebesar 0,740 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit kompetensi maka kinerja guru penjas bertambah besar 0,740. Berdasarkan perhitungan tersebut, terbukti bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjas.

#### **b. Pengujian Hipotesis Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Penjas**

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas di SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka. Berikut hasil perhitungan pengujian hipotesis terlihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7.**  
**Pengujian Hipotesis Kedua**

Variabel	r hitung	r tabel	t hitung	t tabel	F	Sig.
Kompetensi	0,988 <sup>a</sup>	0,976	50,782	12,060	2578,814	0,000 <sup>a</sup>

Berdasarkan Tabel 4.7. diperoleh korelasi sebesar 0,988 atau ( $r_{X_1Y} = 0,988$ ). Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh



variabel  $X_2$  terhadap Y atau koefisien determinan =  $r^2 \times 100\%$  atau  $0,988^2 \times 100\% = 97,76\%$ . Yang berarti hipotesis diterima, karena memiliki tingkat signifikansi yang besar.

Selanjutnya menghitung regresi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Dari hasil perhitungan, didapat  $F_{tabel}$  sebesar (3,99) dengan tingkat kesalahan 5%. Berarti  $F_{hitung}$  (25,814) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,99) maka model regresi dipakai untuk memprediksi variabel Y. Ini juga sampel dapat diberlakukan pada populasi.

Dengan persamaan  $Y = 25,315 + 0,843 X_2$  konstanta sebesar 25,315 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi berprestasi ( $X_2$ ) kinerja guru penjas (Y) sebesar 25,315. Koefisien regresi sebesar 0,843 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit motivasi berprestasi ( $X_2$ ) maka kinerja guru penjas bertambah sebesar 0,843. Berdasarkan perhitungan tersebut, terbukti bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjas.

### c. Pengujian Hipotesis Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Penjas

Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas SMP Negeri se-Kabupaten Majalengka. Berikut ini disajikan hasil pengujian hipotesis dengan program SPSS versi 19 sebagai berikut, seperti pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8.**  
**Data Pengujian Hipotesis**

		Kompetensi	Motivasi Berprestasi	Kinerja
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,985**	0,964**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	66	66	66
Motivasi Berprestasi	<i>Pearson Correlation</i>	0,985**	1	0,988**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	66	66	66
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	0,964**	0,988**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	66	66	66

Berdasarkan Tabel 4.8. besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru penjas diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,989 atau ( $R_{X_1X_2Y} = 0,989$ ). Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat (tinggi). Sedangkan pengaruh secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y =  $R^2 \times 100\%$  atau  $0,989^2 \times 100\% = 97,81\%$  dan

sisanya 2,19% ditentukan oleh variabel lain misalnya sarana dan prasarana, disiplin guru, kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi orangtua, komunikasi dan lain-lain.

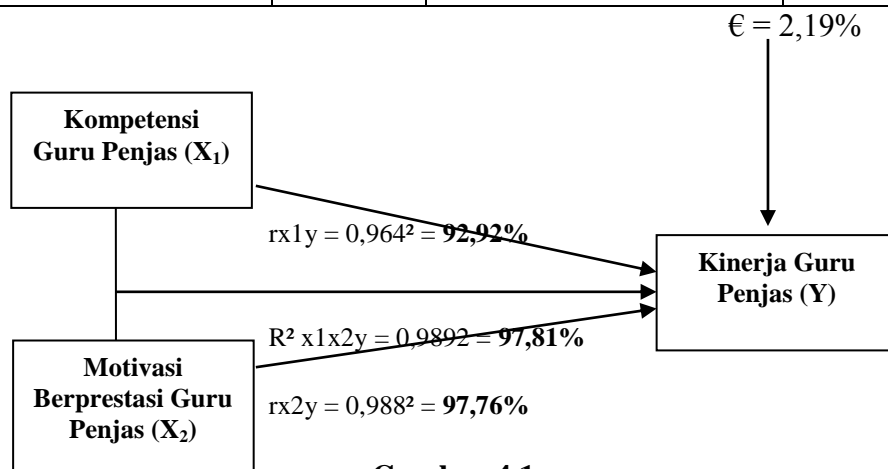
Selanjutnya menghitung regresi kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Dari hasil perhitungan, didapat  $F_{tabel}$  sebesar (3,14) dengan tingkat kesalahan 5%. Berarti  $F_{hitung}$  (14,037) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,14) maka model regresi dipakai untuk memprediksi variabel  $Y$ . Ini juga sampel dapat diberlakukan pada populasi.

Dengan persamaan  $Y = 18,715 + 0,240 X_1 + 0,106 X_2$  konstanta sebesar 18,715 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) kinerja guru penjas ( $Y$ ) adalah 18,715. Koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,240 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit kompetensi ( $X_1$ ) maka kinerja bertambah sebesar 0,240. Koefisien regresi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 0,106, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit motivasi berprestasi ( $X_2$ ) maka kinerja ( $Y$ ) guru penjas bertambah sebesar 0,106. Indeks signifikansi menunjukkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) benar-benar berpengaruh terhadap kinerja guru penjas ( $Y$ ), karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan perhitungan, terbukti bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjas.

Besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru penjas dan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan tersebut diringkas dalam tabel 4.9.

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengaruh antar variabel	Koefisien (r)	Koefisien Determinan (sumbangan KD= $r^2 \times 100\%$ )	Koefisien variabel lain (sisa)
$X_1$ terhadap $Y$	0,964	92,92%	-
$X_2$ terhadap $Y$	0,988	97,76%	-
$X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$	0,989	97,81%	2,19%



**Gambar 4.1.**  
**Hasil Analisis Korelasi Ganda**

### **3. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **a. Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas**

Dari hasil penelitian, variabel kompetensi dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa kinerja guru penjas sangat dipengaruhi oleh kompetensi atau kemampuan dari guru penjas. Hal ini sesuai dengan pendapat Zamroni (2000:53) yang menyatakan bahwa:

Kompetensi guru merupakan sekumpulan kecakapan yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas fungsionalnya sehingga menggambarkan hakikat kualitatif dan perilaku guru tampak sangat berarti. Kompetensi ini sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru penjas sebesar 92,92%. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru tergolong kuat. Artinya rendahnya kinerja guru penjas dijelaskan oleh kompetensi. Seorang guru yang memiliki kompetensi rendah, maka proses kegiatan belajar mengajar tidak akan maksimal, sehingga kinerjanya pun tidak akan maksimal pula.

Temuan ini mendukung teori yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi dari kinerja guru sebagaimana dikemukakan oleh Becker et al. (2001) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge*, *skill*, dan *abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung. Grote (1996) menyatakan bahwa kompetensi adalah “karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.” Masih menurut Grote, kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

#### **b. Motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas**

Kemudian, hasil penelitian variabel motivasi berprestasi menunjukkan bahwa dari skor yang relatif besar dalam pelaksanaan tugas tersebut bertujuan untuk mendapatkan pemenuhan dua kebutuhan dasar guru penjas, yaitu: (1) lebih dari suatu kebutuhan berjalan atau terjadi pada waktu yang sama di antaranya kebutuhan akan status dan kebutuhan sosial, dan (2) karena pemenuhan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi itu mandeg (kebutuhan akan aktualisasi diri), keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah semakin meningkat (kebutuhan psikologikal dan kebutuhan keamanan standar hidup). Ini dapat diartikan bahwa guru akan memiliki motivasi berprestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, baik itu materi maupun imateri.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru penjas sebesar 97.76%. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru penjas didukung oleh faktor motivasi berprestasi. Oleh karena itu, untuk

mengoptimalkan kinerja guru, maka guru bersangkutan harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi baik secara eksternal maupun internal. Begitu pula pihak-pihak yang terkait dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan pendidikan di sekolah masing-masing, yaitu diantaranya adalah guru itu sendiri. Sebagai guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil temuan, jelas bahwa motivasi berprestasi merupakan sesuatu yang mendorong guru penjas untuk berbuat sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Wursanto dalam Supriadi (2012:131), mengemukakan bahwa: pada dasarnya motivasi berprestasi itu timbul dari dua faktor, yaitu: faktor instrinsik adalah dari dalam diri manusia yang berupa kepribadian, pendidikan, pengalaman, dan cita-cita, kemudian dari faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia, seperti gaya kepemimpinan, life style dan sebagainya. Sehingga bila motivasi berprestasi menurun itu merupakan cermin dari kurang baiknya kedua faktor tersebut yang akan berdampak pada kinerja guru penjas.

### **c. Kompetensi dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru penjas**

Hasil analisis memberikan informasi bahwa kinerja mengajar guru penjas dalam kategori tinggi. Skor pada pendidikan dan pengajaran (pra, proses dan pasca) mendapatkan nilai mendekati skor ideal. ini menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima. Selaras dengan penjelasan ini adalah satu teori yang dikemukakan oleh Glickman dalam Asiatina (2008: 52) bahwa ada empat prototipe guru dalam mengelola proses pembelajaran. Prototipe guru yang terbaik, menurut teori ini, adalah guru prototipe profesional. Seorang guru bisa diklasifikasikan ke dalam prototipe profesional apabila ia memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*).

Secara simultan kompetensi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjas sebesar 97,81% sedangkan sisanya 2,19% ditentukan oleh variabel lain seperti sarana prasarana, disiplin guru, kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi orangtua, komunikasi dan lain-lain.

Dalam mengadakan pengukuran terhadap kinerja, sering didasarkan pada suatu formula yang dapat dinyatakan berikut:  $Performance (P) + (Ability \times Motivation)$  (Terence 1982:410). Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap abilitas dan motivasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Nasution (1999) bahwa: "Kompetensi dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru."

## **E. SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisi data yang dikemukakan sebelumnya, maka

kesimpulan penelitian yang merujuk kepada pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru penjas.
2. Motif Berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru penjas.
3. Kompetensi dan motif berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru penjas .

## **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Bapak dan Ibu Guru Penjas untuk lebih meningkatkan kompetensinya dan motif berprestasi dengan mengikuti kursus-kursus, seminar, pelatihan agar kompetensinya meningkat, bisa juga dengan belajar dari guru yang memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, serta melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, belajar semakin mandiri dengan banyak membaca dan belajar dari teman sejawat.
2. Kepada pengambil kebijakan dari pemerintah baik daerah atau pusat dapat memperhatikan dan memperjuangkan kesejahteraan para guru sebagai tenaga pengajar, supaya dengan kesejahteraan itu guru-guru dapat lebih focus pada pelaksanaan tugas dan memberikan pelayanan secara maksimal kepada para siswa sehingga tujuan dari pendidikan tersebut tercapai.
3. Bagi lembaga pendidikan agar selalu mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi guru penjas untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Selalu memberikan motivasi mengajar kepada guru serta terus meningkatkan kompetensi dan motivasi berprestasinya. Kemudian juga jangan dilupakan kesejahteraan dari guru tersebut, jangan sampai diabaikan.
4. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain sehingga menambah wawasan lebih luas. Penelitian ini hanya menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yang mengandalkan pendekatan kuantitatif dan pengujian statistik terhadap data yang berupa angka-angka sebagai dasar untuk menarik kesimpulan, disarankan agar pada peneliti berikutnya perlu dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk mempertajam kajian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar P. M. (2004). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Raika Aditama.
- Depdiknas (2005). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. [Online]. Tersedia:<http://www.depdiknas.go.id/>[12Desember 2012]
- Djamarah S. B. (2000). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Gumelar & Dahyat (2002) Manajemen Pendidikan. Jakarta. Rhineka Cipta.
- Hamzah (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Husdarta, JS. (2009). *Manajemen Penjas dan Olahraga*. Bandung. Alfabeta.
- I Putu A (2004). *Jurnal. Kompetensi, Motivasi Prestasi, Supervisi Kepala Sekolah*.
- Ivor. D. K. (1971). *The Management of Learning*. Mcgraw-Hill
- Mangkunagara. (2005). *Manajemen SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Majid A. (2005). *Perencanaan Pembelajaran dan Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution (1995). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi H. (2008). *Manajemen SDM*. Gadjah Mada University.
- Nurhasan, (2008), *Metoda Statistika dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: SinarBaru.
- Perception (Psychology), Encyclopedia Article. [Online]. Tersedia: [http://encarta.msn.com/encyclopedia\\_761571997/Perception\\_\(psychology\).html](http://encarta.msn.com/encyclopedia_761571997/Perception_(psychology).html). [3 Nopember 2013].
- Poerwadarminta, WJS. (2005) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Purwanto N. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Bandung.
- Robbin & Judge (2007). *Perilaku Organisasi Edisi 12 (Organizational Behaviour)*. Terjemahan: Prenhallindo. Jakarta.
- Roe. Robert A. (2001). *Trust Implications for Performance and Efectiveness*. European Journal.
- Rosyan T. (2010). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung.
- Samsudin S. (2006). *Manajemen SDM*. Bandung: Pustaka
- Sardiman (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung. Rajawali.
- Sanjaya (2009). *Penelitian Tindakan Kelas*. Prenada Media Group.
- Semiawan C. (1991). *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grasindo
- Sidi I. J. (2001). *Dari Guru Konvesional Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Grasindo
- Sudjana, (2006). *Metoda Statistik*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyanto (2010). *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Yuma Pustaka.
- Sugiyono (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suharsimi A. (2005). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Suherman A. (2009). *Revitalisasi Pengajaran dalam Pendidikan Jasmani*. Bandung; CV. Bintang Warli Artika
- Sukajdi, Dkk (2001). *Sukses di Perguruan Tinggi*. Depok: Indonesia University Press.
- Surakhmad W. (2001). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metoda, dan Teknik Penelitian, Edisi VII*. Bandung. Tarsito.
- Suryadi A. (2004). *Menuju Pendidikan Nasional*. Jakarta. Genesindo.
- Surya M. (2004). *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Syamsudin A. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.
- Syah M. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Teacher Performance Management. [Online]. Tersedia: <http://www.minedu.govt.nz/~media/MinEdu/Files/EducationSectors/PrimarySecondary/SchoolOpsEmploymentConditions/TeacherPerformanceManagement.pdf>. [22 Ma-ret 2013].
- Terence M. (1982). *People in Organization Understanding Their Behaviour*. Prentice. Hall of India Private Limited. New Delhi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Universitas Pendidikan Indonesia. (2012). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Usman (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta. Rosda
- Weinberg & Gould (1995). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. Champaign. IL: Human Kinetics.
- Wikipedia. [Online]. Tersedia: [http://en.wikipedia.org/wiki/Weighted\\_mean](http://en.wikipedia.org/wiki/Weighted_mean). [22 Maret 2009]